

COMISIONES DE SERVICIO

El procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, conforme determina el artículo 36 del Reglamento General de Provisión de Puestos de Trabajo, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, será el de **CONCURSO**.

La Administración de acuerdo con su capacidad autorganizativa y con carácter temporal podrá cubrir puestos de trabajo por el sistema de COMISIÓN DE SERVICIOS, esta cobertura está regulada como un sistema extraordinario que tendrá que ser motivado por la organización en razones de urgente e inaplazable necesidad, según establece el artículo 66, del citado Reglamento de Provisión.

Dicha “excepcionalidad” igualmente queda recogida en el art.64 y 66 del R.D. 364/95 al definir las comisiones de servicio: “cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto, en caso de urgente necesidad, con un funcionario que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la RPT”.

La potestad “organizativa” que se encuadra dentro de la actividad discrecional que caracteriza en ocasiones a la Administración Pública, no puede suponer que la misma pueda actuar de forma arbitraria, sino que deberá respetar las reglas precisas para no incurrir en desviación de poder.

Parece ser una práctica fácil y usual permitir la promoción profesional a través de la utilización del PROCEDIMIENTO EXTRAORDINARIO de

comisión de servicio, adscripción provisional o atribución temporal de funciones, cuando no también a través de “cesiones” de personal indiscriminadamente, para después terminar consolidando la plaza mediante el concurso y así institucionalizar la provisión **“excepcional”** con fines distintos a los previstos en la normativa vigente.

Para ello, se adaptan los requisitos y perfiles del puesto ofertado a los méritos propios del funcionario que ya lo viene ocupando antes de ser convocado, y apoyándose después en los criterios de valoración del **“trabajo desarrollado”**, según el art. 20.1, apartado a) de la Ley 30/84. Todo ello conlleva, como consecuencia, un carácter puramente restrictivo al mismo tiempo que discriminatorio para el resto de candidatos que resultan agraviados en su derecho.

La crítica a los beneficiarios de este “sistema de adjudicación” va dirigida más contra el propio sistema que desvirtúa la igualdad de oportunidades que recoge la Constitución.

La experiencia profesional adquirida por el desempeño (obtenido de modo provisional) de un puesto de trabajo viene siendo puntuada en los Concursos de méritos convocados en un doble aspecto: de nivel y experiencia, ya que lo único que se exige es que el funcionario posea una titulación académica bastante para el acceso al Grupo al que se encuentra adscrito. En ningún caso se exige el cumplimiento de los requisitos funcionales para el puesto. Así pues, esta experiencia solo puede adquirirse en el desempeño del puesto que se trate; Además de la razón expuesta, se produce igualmente la desigualdad proscrita por el **art. 23.2 de la Constitución Española**, por el hecho de que la puntuación otorgada por ese factor, veda la obtención del puesto por quién no ha tenido oportunidad de promoción por la vía excepcional del nombramiento provisional.

Por otra parte, las Relaciones de Puestos de Trabajo, conforme establece el artº. 15 de la citada Ley 30/84, “son instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios y donde se precisan los requisitos para el

desempeño de cada puesto, siendo necesaria la adecuación del personal funcionario a los puestos de trabajo que tienen asignados en la RPT.”

No todos los **méritos específicos** vienen reglados. Así pues, el PERFIL del puesto, definido en la convocatoria, viene determinado, en ocasiones, en función del aspirante a quien previamente se le desea adjudicar. Existe coincidencia en señalar la posibilidad de que la convocatoria determine un PERFIL inexistente en la RPT.

Es precisamente en los llamados Concursos específicos donde cobra vital importancia la **definición previa del PERFIL del puesto**.

El art. 45 del R.D. 364/95 en su punto 2, establece: “en estos supuestos, en la convocatoria, figurará la **descripción del puesto de trabajo**, que deberá incluir las especificaciones derivadas de la naturaleza de la **función encomendada** al mismo y la relación de las **principales tareas y responsabilidades que lo caracterizan**”.

Pues bien, los recursos humanos de una organización son un factor muy importante que requieren un tratamiento individual cuando presentan problemáticas específicas. Ahora bien, este tratamiento individual debe ser planteado dentro de unos parámetros que sean asumidos por todos los funcionarios de la Administración, para evitar que se produzcan desigualdades y agravios comparativos.

SAP
SINDICATO DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

tu
sindicato

SINDICATO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Tlf: 91 5178498 Fax: 91 5178392. E-Mail: map@sap-sindicato.es

www.sap-sindicato.es